

# **PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR UPTD PENDAPATAN WILAYAH I PALU**

**Gunawan**

*(Mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Tadulako)*

## **Abstract**

*UPTD (regional technics revenue unit) Palu is one of office which provide service to community. To provide best service, this office needs personnel that have best performance and motivation. In line with this argument, this research aims to know measure and analyze direct effect of competency and indirect effect of competency through motivation on performance. This research employs path analysis using regression equation approach. The results shows that competency performs positive and significant effect on motivation with regression coefficient 0,619. Motivation performs positive and significant effect directly on performance, therefore it can be concluded that motivation is an intervening variable. This is indicated by regression coefficient 0,294. Competency performs positive and significant effect directly on performance with coefficient regression 0,416. In addition, competency performs positive and significant effect directly on performance through motivation at UPTD Regional Revenue I Palu which is indicated by effect 0,182.*

**Keywords:** *competence, motivation, performance*

Aparatur Sipil Negara (ASN) disebut sebagai *critical success factor* dalam proses penyelenggaraan pelayanan dan pemerintahan yang sedang dan akan berlangsung. Baik buruknya birokrasi suatu daerah sangat dipengaruhi oleh kuantitas maupun kualitas kepegawaian daerahnya. Selain itu, bahwa pembahasan tentang kepegawaian daerah didominasi oleh keterlibatan manusia (*human*), yang memiliki karakteristik unik dan kepribadian aktif, mulai dari permasalahan yang terkait dengan kebutuhan dasar, perlakuan yang wajar dan adil, pengembangan diri dan emosional, pengembangan karir, dan lain-lain. Hal tersebut menuntut perhatian khusus dan serius terhadap upaya-upaya peningkatan potensi Pegawai dalam tubuh birokrasi yang dapat mengakomodasi seluruh permasalahan yang melingkupinya.

Salah satu instansi teknis lingkup Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah yang mempunyai Tugas Pokok dan Fungsi untuk melaksanakan pengelolaan Pendapatan Asli Daerah adalah Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Dinas tersebut

memiliki Unit Pelaksana Teknis (UPT) yang tersebar di tiap-tiap Kabupaten/ Kota se Sulawesi Tengah. Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pendapatan tersebut tergabung dalam satu gedung yang disebut Kantor Bersama Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (disingkat Samsat). Dalam konteks kepegawaian daerah di lingkup Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah, hingga kini perwujudan reformasi kepegawaian terus-menerus diupayakan dan belum memberikan hasil yang sesuai dengan harapan, meskipun secara formal reformasi pemerintahan sudah menjadi lebih demokratis, namun perilaku Pegawai Negeri Sipil masih banyak dipengaruhi oleh beberapa hal sebagai berikut:

1. Masih ada yang beranggapan bahwa pegawai tersebut sebagai orang yang harus dilayani bukan yang harus melayani masyarakat,
2. Kurangnya profesional dan kompetensi yang dimiliki,
3. Kurangnya motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Untuk dapat menciptakan kinerja pegawai yang tinggi, salah satu acuannya adalah berhubungan dengan kompetensi dan motivasi pegawai yang dimiliki.

Kompetensi didefinisikan sebagai kemampuan seseorang yang dapat terobservasi yang mencakup atas pengetahuan, keterampilan dan sikap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas sesuai dengan standar performen yang ditetapkan. Menurut Mathis dan Jackson (2006), ada tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja individu adalah kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan dan dukungan organisasi. Kemampuan adalah kemampuan alami yang melibatkan bakat dan minat yang tepat untuk pekerjaan yang diberikan. Selanjutnya usaha adalah suatu praktik yang diperlukan untuk kegiatan organisasi yang aman dan efisien. Kemudian dukungan organisasi adalah dukungan yang diterima dari organisasinya berupa pelatihan, peralatan, harapan-harapan dan tim kerja yang produktif.

Mathis dan Jackson (2006) mengungkapkan bahwa motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Upaya/ usaha (*effort*) dapat digambarkan sebagai motivasi yang diperlihatkan pekerja untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Menurut Hasibuan (2006) usaha adalah kemauan, kesungguhan dan semangat kerja dalam mencapai kebutuhan, sasaran, harapan dan imbalan. Menurut Robbins (1996) usaha atau upaya (*effort*) dalam kinerja adalah probabilitas yang dipersepsikan oleh individu yang mengeluarkan sejumlah upaya tertentu itu akan mendorong kinerja. Dalam teori pengharapan mengatakan seseorang karyawan dimotivasi untuk menjalankan tingkat upaya yang tinggi bila ia meyakini upaya akan menghantarkan ke suatu penilaian kinerja yang baik. Dari beberapa pendapat tersebut diatas maka dapat dijelaskan bahwa seorang pegawai/ karyawan meskipun karyawan

memiliki motivasi yang tinggi (atas kebutuhannya) namun bila tanpa didasari dengan kemampuan atau tingkat ketrampilan yang tinggi dan faktor-faktor eksternal yang mendukung untuk melakukan pekerjaan mereka, hal tersebut tidak akan tercapai ataupun menunjukkan kinerja yang baik disebabkan keterbatasannya.

Peneliti mengambil contoh misalnya salah seorang pegawai UPTD bagian pendaftaran/ penginputan yang memiliki keinginan agar bisa ditempatkan pada bagian penetapan, karena dibagian penetapan pajak adalah proses dimana semua berkas pajak hasil pendaftaran ditetapkan sesuai dengan ketentuan. Namun demikian, apabila dia belum memiliki kompetensi khusus dibagian penetapan, baik itu dari segi pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku serta pengalaman yang masih belum cukup, maka apa yang diharapkan belum bisa terwujud sebelum dia baik secara pribadi maupun organisasi berupaya untuk meningkatkan kompetensinya dahulu.

## METODE

Sesuai dengan tujuan dari penelitian ini yang telah dijelaskan sebelumnya, maka jenis penelitian ini adalah penelitian konklusif (*conclusive research*), dimana menurut tujuan dan sifatnya maka akan mengarah pada penelitian deskriptif kuantitatif, karena akan mendeskripsikan hubungan antarvariabel, menguji hipotesis, mengembangkan generalisasi dan mengembangkan teori yang memiliki validitas universal. Lokasi penelitian telah dilakukan pada kantor Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pendapatan Wilayah I Palu, dengan waktu penelitian selama 4 bulan dari akhir bulan September 2014 sampai dengan akhir bulan Januari 2015.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Dinas Pendapatan Provinsi Sulawesi Tengah termasuk yang tersebar dikabupaten/ kota se Sulawesi Tengah pada kantor Dinas Pendapatan itu sendiri, UPTD-

UPTD Pendapatan, Outlet Samsat dan Pos-Pos Pelayanan jumlahnya sekitar 400 orang pegawai. Namun demikian, didalam penelitian ini, peneliti ingin meneliti Sumber Daya Manusia dalam hal ini Pegawai yang ditempatkan pada kantor pelayanan kesamsatan (UPTD-UPTD) yang merupakan ujung tombak dalam mencapai sebagian besar kinerja bersama. Oleh karena itu, yang menjadi sampel guna menggambarkan secara umum kualitas SDM Pegawai diUPTD Pendapatan adalah seluruh Pegawai yang ada pada kantor Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendapatan Wilayah I Palu, dimana jumlah pegawainya sebanyak adalah 62 orang (tidak termasuk Peneliti dan Kepala UPTD). Arikunto (2000) menyatakan apabila subjeknya kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan dengan teknik sensus yaitu dengan

mengambil seluruh seluruh pegawai UPTD Pendapatan Wilayah I Palu sebagai sampel sehingga akan representatif.

Ghozali (2006 : 210) mengemukakan bahwa variabel intervening merupakan variabel antara atau mediating, fungsinya memediasi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Untuk menguji pengaruh variabel intervening digunakan metode analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model *causal*) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Oleh karena itu, analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu dilakukan dengan menggunakan metode *Analisis Jalur (Path Analysis)* yang merupakan perluasan dari analisis regresi berganda.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1 Karakteristik Responden Menurut Status Kepegawaian**

Status ASN	Data Keseluruhan	Data yang Diolah	Persentase
Pegawai Negeri Sipil (PNS)	27	25	40,32 %
Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Pemerintah (P3K atau PHL)	37	37	59,68 %
Total	64	62	100.00%

Sumber Data: Data Primer Tahun 2015 (Diolah)

Komposisi pegawai pemerintah dengan perjanjian kontrak atau PHL lebih banyak daripada PNS dikarenakan UPTD Pendapatan Wilayah I Palu masih kekurangan PNS, sehingga membutuhkan pegawai meski belum berstatus PNS, namun demikian pekerjaan yang diberikan kepada pegawai sama beban kerjanya.

**Tabel 2 Karakteristik Responden Menurut Umur**

Umur	Data yang Diolah	Persentase
21 s/d 30 Tahun	24	38,71 %
31 s/d 40 Tahun	29	46,77 %
41 s/d 50 Tahun	7	11,29 %
> 50 Tahun	2	3,23 %
Total	62	100 %

Sumber Data : Data Primer Tahun 2015 (Diolah)

Sebagian besar atau mayoritas responden yang diteliti adalah berumur muda dan produktif yaitu antara 21 sampai 30 tahun dan umur antara 31 sampai 40 tahun yaitu sebanyak 53 orang atau 85,48 % lebih banyak dari pegawai yang berumur 41 s/d 50 Tahun dan >50 tahun yaitu sebanyak 7 orang atau 14,52%. Sehingga pegawai UPTD Pendapatan Wilayah I Palu yang berusia 21-30 tahun dan 31-40 tahun sebesar 85,48 % ditempatkan pada bagian yang pekerjaannya lebih pada kegiatan operasional dan yang senior yang berumur diatas 40 tahun, ditempatkan pada bagian pengambil kebijakan/ keputusan.

**Tabel 3 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin**

No.	Responden	Data yang Diolah	Persentase
1.	Laki – laki	33	53,23 %
2.	Perempuan	29	46,77 %
Total		62	100 %

Sumber Data : Data Primer Tahun 2015 (Diolah)

Hasil data bahwa secara keseluruhan jumlah responden laki-laki lebih dominan daripada perempuan karena kegiatan lapangan seperti Gakkum (*sweeping*) dan penagihan dibutuhkan lebih banyak laki-laki sementara perempuannya hanya untuk kegiatan yang sifatnya administrasi saja.

**Tabel 4 Karakteristik Responden Menurut Pendidikan Terakhir**

No.	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1.	SMA	25	40,32 %
2.	Diploma	1	1,61 %
3.	S1	31	50 %
4.	S2	5	8,07 %
Total		62	100 %

Sumber Data : Data Primer Tahun 2015 (Diolah)

Jumlah pegawai yang tingkat pendidikan terakhir SMA daripada yang lainnya karena selain pegawai yang diangkat menjadi PNS melalui program Presiden melalui database beberapa tahun yang lalu, masih banyak pegawai non PNS yang masih belum dan sementara kuliah, sehingga data menunjukkan tamatan SMA masih lebih banyak.

**Tabel 5 Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja**

No.	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1.	1 s/d 5 Tahun	26	41,94 %
2.	6 s/d 10 Tahun	24	38,71 %
3.	11 s/d 15 Tahun	7	11,29 %
4.	16 s/d 20 Tahun	-	0 %
5.	> 21 Tahun	5	8,06 %
Total		62	100%

Sumber Data : Data Primer Tahun 2015 (Diolah)

Karakteristik responden ditinjau dari masa kerja hampir sama dengan penjelasan berdasarkan umur responden yaitu memperlihatkan bahwa sebagian besar responden memiliki masa kerja antara 1 s/d 5 tahun sebanyak 26 orang atau 41,94 % dan masa kerja 6 s/d 10 tahun atau sebesar 38,71 %, Hal tersebut menunjukkan bahwa Pegawai UPTD Pendapatan Wilayah I Palu sebagian besar pegawai yang masih muda, produktif dan masih dapat ditingkatkan potensinya dalam bidang kesamsatan (Pelayanan PKB & BBN-KB) khususnya pada kegiatan bersifat teknis, sementara yang sudah memiliki pengalaman lebih dari 10 tahun lebih ditempatkan pada bagian untuk pengambilan kebijakan/ keputusan.

**Tabel 6 Hasil Persamaan Regresi Pertama**

VARIABEL DEPENDEN $Y_1 = \text{MOTIVASI}$				
Variabel Independen	Koefisien Regresi	Standar Error	T	Sig
a = Konstanta	2,028	0,333	6,093	0,000
X = Kompetensi	0,619	0,081	6,098	0,000
R	= 0,619			
R-Square	= 0,383		F-Statistik	= 37,180
Adjusted R-Square	= 0,372		Sig. F	= 0,000

Sumber : Data diolah 2015

maka model regresi pertama dapat ditulis sebagai berikut :

$$\text{Motivasi} = b_1 \text{ Kompetensi} + e_1$$

$$\text{Motivasi} = 0,619 \text{ Kompetensi} + e_1$$

Berdasarkan hasil SPSS dan persamaan regresi diatas menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif secara langsung dan signifikan terhadap motivasi pegawai. Hal ini menggambarkan kompetensi pegawai di UPTD Pendapatan Wilayah I Palu memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja pegawainya. Hasil penelitian kompetensi mempunyai dimensi yang harus dimiliki oleh pegawai yaitu dari segi pengetahuannya, keterampilan sampai pada sikap perilakunya terbukti mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai Pada kantor UPTD Pendapatan Wilayah I Palu. Hasil ini sejalan dengan Ivancevich (2007:85) yang menyebutkan bahwa faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi adalah adanya

karyawan yang mampu dan terampil (kompetensi yang baik) serta mempunyai semangat kerja (motivasi) yang tinggi, sehingga dapat diharapkan suatu hasil kerja (kinerja) yang memuaskan. Besar kecilnya motivasi seseorang akan tergantung tinggi rendahnya kompetensi/ kemampuan yang dimiliki seseorang, artinya apabila seorang pegawai memiliki kompetensi (pengetahuan, ketrampilan maupun sikap perilaku) yang tinggi dan baik, maka secara langsung akan memunculkan motivasinya untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan tingkat kompetensi yang dia miliki, namun apabila seseorang hanya memiliki kompetensi yang rendah/ standar (tingkat pendidikan/pengetahuan yang masih kurang, keterampilan belum ada, sikap perilaku yang buruk), maka motivasi untuk melakukan suatu pekerjaan hanya sebatas apa yang bisa dia kerjakan, kecuali bila dia ingin berusaha belajar dan meningkatkan kompetensinya maka nantinya akan memunculkan motivasinya kembali akan suatu pekerjaan yang dicita-citakan.

**Tabel 7 Hasil Persamaan Regresi Kedua**

VARIABEL DEPENDEN $Y_2 = \text{KINERJA}$				
VARIABEL INDEPENDEN	KOEFISIEN REGRESI	STANDAR ERROR	t	Sig
a = Konstanta	1,319	0,402	3,283	0,002
X = Kompetensi	0,416	0,098	3,272	0,002
$Y_1 = \text{Motivasi}$	0,294	0,123	2,316	0,024
R	= 0,641			
R-Square	= 0,411		F-Statistik	= 20,603
Adjusted R-Square	= 0,391		Sig. F	= 0,000

VARIABEL DEPENDEN Y <sub>2</sub> = KINERJA				
VARIABEL INDEPENDEN	KOEFISIEN REGRESI	STANDAR ERROR	t	Sig
a = Konstanta	1,319	0,402	3,283	0,002
X = Kompetensi	0,416	0,098	3,272	0,002
Y <sub>1</sub> = Motivasi	0,294	0,123	2,316	0,024
R	= 0,641			
R-Square	= 0,411		F-Statistik	= 20,603
Adjusted R-Square	= 0,391		Sig. F	= 0,000

Sumber : SPSS Data diolah

maka model regresi kedua dapat ditulis sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Kinerja} &= b_1 \text{ Kompetensi} + b_2 \text{ Motivasi} + e_2 \\ \text{Kinerja} &= 0,416 \text{ Kompetensi} + 0,294 \text{ Motivasi} + e_2 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil SPSS dan persamaan regresi diatas menunjukkan juga bahwa Motivasi pegawai berpengaruh positif secara langsung dan signifikan terhadap Kinerja pegawai UPTD Pendapatan Wilayah I Palu, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi merupakan variabel intervening. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Gibson (1990) yang menyatakan bahwa kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaannya.

Hasil ini mendukung penelitian Dian Kurniawaty (2007) tentang Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Propinsi Sulawesi Tengah, dimana hasilnya menyebutkan bahwa secara parsial motivasi kerja pengaruhnya signifikan dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kemudian hasil penelitian juga membuktikan bahwa kompetensi pegawai berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPTD Pendapatan Wilayah I Palu. Hal ini masih sejalan dengan teori yang dikemukakan Pramudyo (2010) yang menyatakan bahwa

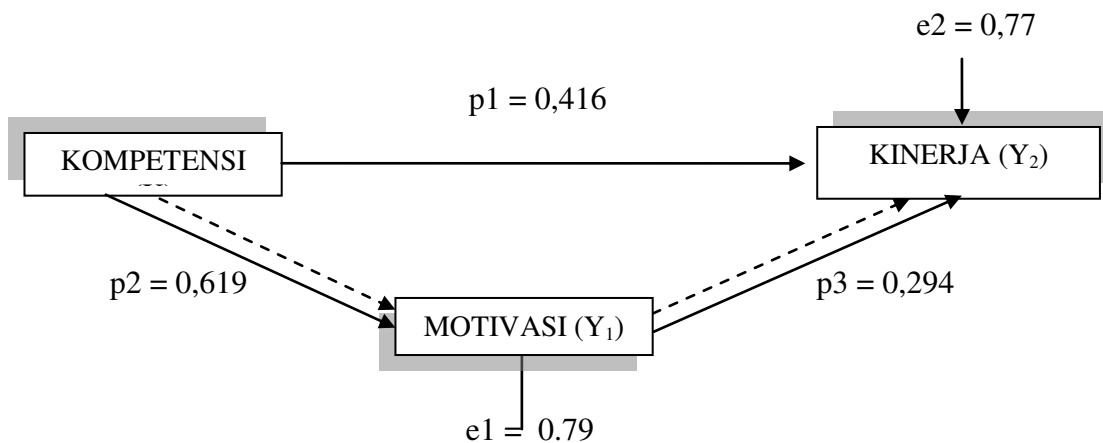
Kinerja adalah adalah kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas pada suatu organisasi. Maka untuk meningkatkan kinerja maka harus meningkatkan kompetensi/kemampuannya terlebih dahulu. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Emmyah (2009) tentang Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Politeknik Negeri Ujung Pandang. Dalam pembahasannya menyebutkan hasil bahwa Secara keseluruhan, hasil pengujian pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Politeknik Negeri Ujung Pandang menunjukkan pengaruh yang kuat.

Dari kedua hasil persamaan regresi tersebut diatas, maka dapat kami rangkum sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Nilai } e_1 &= \sqrt{(1 - R^2)}. \\ \text{dan Nilai } e_2 &= \sqrt{(1 - R^2)}. \\ &= \sqrt{(1 - 0,383)} \\ &= \sqrt{(1 - 0,411)}. \\ &= 0,79 \\ &= 0,77 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Nilai Jalur Path } p_1 &= 0,416 \\ \text{Nilai Jalur Path } p_2 &= 0,619 \\ \text{Nilai Jalur Path } p_3 &= 0,294 \end{aligned}$$

Dengan demikian model analisis jalur berdasarkan hasil analisis dua persamaan dan nilai  $e_1$  dan  $e_2$  akan dapat kita lihat pada gambar berikut:



**Gambar 1 Model Analisis Jalur berdasarkan persamaan regresi**

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa Kompetensi pegawai dapat berpengaruh langsung terhadap Kinerja dan dapat juga berpengaruh tidak langsung yaitu dari

Kompetensi ke Motivasi (sebagai intervening) lalu ke Kinerja pegawai. Setelah hasil persamaan telah didapatkan, maka:

<b>Pengaruh langsung kompetensi ke kinerja</b>	<b>= 0,416</b>
<b>Pengaruh tak langsung kompetensi ke motivasi ke kinerja</b>	<b>= 0,619 x 0,294 = 0,182</b>
<b>Total pengaruh (korelasi kompetensi ke kinerja)</b>	<b>= 0,416 + 0,182 = 0,598</b>

Selanjutnya dihasilkan bahwa kompetensi melalui motivasi pegawai berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD Pendapatan Wilayah I Palu, hal ini diperoleh karena hasil perhitungan diatas menunjukkan bukti bahwa Kompetensi melalui Motivasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja pegawai pada UPTD Pendapatan Wilayah I Palu. Hal ini masih sejalan dengan Mathis dan Jackson (2006) yang mengungkapkan bahwa motivasi yang diperlihatkan pegawai untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, meskipun pegawai memiliki kemampuan atau tingkat ketrampilan yang tinggi dan faktor-faktor eksternal yang mendukung untuk melakukan pekerjaan mereka, hal tersebut tidak akan menghasilkan prestasi/ kinerja yang baik apabila hanya sedikit upaya atau tidak ada upaya sama sekali. Dengan demikian dapat

dikatakan bahwa pengaruh kompetensi pegawai UPTD Pendapatan Wilayah I Palu terhadap kinerja dapat secara langsung dan dapat juga secara tidak langsung, namun demikian jika dilihat dari besaran pengaruhnya, maka pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja lebih besar dari pada pengaruh tidak langsungnya melalui motivasi sebagai variabel interveningnya. Dengan kata lain, dalam penelitian ini variabel intervening (perantara) yaitu variabel motivasi dapat diabaikan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

## KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh positif secara langsung dan signifikan terhadap Motivasi pegawai UPTD Pendapatan Wilayah I Palu.
2. Motivasi berpengaruh positif secara langsung dan signifikan terhadap Kinerja pegawai UPTD Pendapatan Wilayah I Palu.
3. Kompetensi pegawai berpengaruh positif secara langsung dan signifikan terhadap Kinerja pegawai UPTD Pendapatan Wilayah I Palu.
4. Kompetensi melalui Motivasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja pegawai pada UPTD Pendapatan Wilayah I Palu.

### Rekomendasi

Berdasarkan temuan hasil penelitian, untuk meningkatkan kinerja pegawai UPTD Pendapatan Wilayah I Palu, maka dapat disarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Meningkatkan kompetensi pegawai pada UPTD Pendapatan Wilayah I Palu :
  - a. Untuk mengasah dan meningkatkan pengetahuan dan pola pikir serta keterampilan pegawai, maka dapat dilakukan dengan memberikan kesempatan maupun kebebasan yang sama dalam berkreatifitas berpikir sehingga ikut juga berpartisipasi dalam menyelesaikan dan memecahkan masalah serta bersama-sama dalam merumuskan strategi untuk pencapaian peningkatan kinerja organisasi.
  - b. Selanjutnya dari segi dimensi sikap perilaku, perlunya dilakukan pengawasan dan pembinaan dengan memberikan *reward* maupun

*punishment* khususnya dalam hal kedisiplinan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan memunculkan kebiasaan untuk senantiasa mentaati ketentuan yang berlaku dalam pekerjaannya.

2. Meskipun dapat diabaikan, dalam rangka meningkatkan motivasi pegawai pada UPTD Pendapatan Wilayah I Palu :
  - a. Pimpinan dapat lebih memberikan perhatian kepada pegawai dalam hal penyelesaian pekerjaan, baik itu berupa arahan, pelatihan, bimbingan secara adil dan bijaksana tentunya dengan memperhatikan kinerjanya sehingga pegawai yang tadinya belum memiliki motivasi kerja yang cukup tinggi akan merasa terpacu dan lebih terdorong agar bisa lebih baik lagi dalam bekerja sesuai dengan bidangnya.
  - b. Kaitannya dengan Lingkungan kerja, sarana dan prasarana serta insentif yang menjadi hak pegawai secara adil agar juga lebih mendapatkan perhatian khusus untuk selalu tersedia dan tercukupi mengingat hal tersebut sangat menunjang motivasi pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan yang diharapkan organisasi.

## DAFTAR RUJUKAN

- Emmyah, 2009. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Politeknik Negeri Ujung Pandang. *Jurnal*. Makassar: Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Lembaga Administrasi Negara
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, Ivancevich Donnelly. 1996. *Organisasi Perilaku Struktur Proses*. Terjemahan: Nunuk Adiarni. Jakarta: Binarupa Aksara.



- Hasibuan, Malayu S. P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ivancevich M, John dkk , 2007, *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Jilid 1, Edisi Ketujuh, Jakarta: Erlangga.
- Kurniawaty, Dian. 2007. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Propinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal*. Palu: Universitas Tadulako.
- Mathis, Robert L dan John H Jackson, 2006, *Human Resource Management*, terjemahan, Edisi Kesepuluh, Jakarta, Salemba Empat.
- Pramudyo, Anung. 2010. *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Negeri Dipekerjakan Pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta*. Volume 1, Nomor 1, Yogyakarta: JBTI.
- Robbins, Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Safwan, 2014. Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Daerah Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Pidie Jaya. *Jurnal Akuntansi*. Universitas syiah kuala, Banda Aceh,